

Licenciement de salarié protégé : l'administration dispose d'un pouvoir d'appréciation pour refuser l'autorisation

Lire les conclusions de :
Dominique Marginean-Faure
Conclusions du rapporteur public

DÉCISION DE JUSTICE

CAA Lyon, 6ème chambre – N° 08LY00738 – Société Lapize De Sallée – 23 septembre 2010 – R [🔗](#)

INDEX

Mots-clés
Licenciement, Salarié protégé, Pouvoir d'appréciation de l'administration

Rubriques
Actes administratifs, Droits sociaux et travail

Résumé Conclusions du rapporteur public

Résumé

- ¹ Pouvoirs de l'administration - Compétence liée : non
- ² L'inspecteur du travail ou, le cas échéant, le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, sont nécessairement conduits, lorsqu'ils examinent si l'autorisation de licenciement sollicitée par un employeur est en rapport avec les mandats détenus par le salarié, à porter une appréciation sur les faits de l'espèce, notamment sur l'existence de différences de traitement entre les salariés, de brimades ou de pressions exercées sur le personnel. Ainsi, le pouvoir d'appréciation dont dispose l'administration à cet égard ne la place pas en situation de compétence liée.
- ³ Par conséquent, les moyens de légalité externe soulevés l'encontre de la décision du ministre ne sont pas inopérants.
- ⁴ En l'espèce, les moyens tirés du vice de procédure et du vice de forme soulevés par l'employeur à l'encontre de la décision par laquelle le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale a refusé de faire droit à sa demande de licenciement n'étaient pas inopérants. C'est donc à tort que les juges du Tribunal administratif ont écarté lesdits moyens pour ce motif.
- ⁵ Cf. Conseil d'Etat 5 avril 2002 - SCP Patrick Coulon, Eric Laurent, Jean-Christophe Augustin et SCP Jean-François Gaillard, Emmanuel Mauris requête n° 221890 - Conseil d'Etat 3 février 1999 Montaignac n° 149722;152848.

Conclusions du rapporteur public

Dominique Marginean-Faure

Rapporteur public à la cour administrative d'appel de Lyon

DOI : [10.35562/alyoda.5784](https://doi.org/10.35562/alyoda.5784)

1

En vertu des dispositions du code du travail, le licenciement des salariés, légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ou, le cas échéant, du ministre ; lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, celui-ci ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou avec son appartenance syndicale ; dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un acte ou un comportement fautif du salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, il appartient à l'autorité administrative de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés à l'intéressé sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables audit contrat et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi ; dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un acte ou un comportement du salarié survenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail, notamment dans le cadre de l'exercice de ses fonctions représentatives, il appartient à l'autorité administrative de rechercher, toujours sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits en cause ont excédé l'exercice normal desdites fonctions représentatives et sont de nature, compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de la société, à rendre impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise, eu égard à la nature de ses fonctions et à l'ensemble des règles applicables audit contrat : voyez à cet égard [CE, 4 juillet 2005, Mme P. n° 272193](#), aux conclusions de Mme Roul, publié au Recueil ; en outre, pour refuser l'autorisation de licenciement sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence.

2

En cas de lien entre le licenciement envisagé et les fonctions représentatives ou l'appartenance syndicale du salarié protégé, la jurisprudence considère traditionnellement que l'autorité administrative est en situation de compétence liée pour refuser l'autorisation de licenciement, quelle que soit la valeur du motif avancé à l'appui de la demande : voyez à cet égard [CE, 16 juin 1995, SA Soubitez n° 139337](#), publié aux Tables.

3

Nous allons vous proposer de remettre en cause cette jurisprudence.

⁴ Cette jurisprudence nous paraît devoir être abandonnée au regard de l'arrêt du Conseil d'Etat du 3 février 1999, M. n° 149722, publié au Recueil, dont il ressort qu'il n'y a de compétence liée que lorsque la constatation des faits commande mécaniquement la décision de l'autorité administrative, sans qu'il y ait place pour une quelconque appréciation de ces faits : voyez à cet égard la chronique de Fabien Raynaud et Pascale Fombeur sous cet arrêt, à l'AJDA du 20 juillet 1999.

⁵ Ainsi dans l'affaire M., il y avait compétence liée car le maire s'était borné à constater la violation des dispositions du règlement municipal de publicité imposant une distance minimale de cent mètres entre deux dispositifs publicitaires. En revanche, par exemple, pour refuser une demande de permis de construire pour absence de conformité des aires de stationnement prévues aux prescriptions et normes fixées par le plan d'occupation des sols, le maire ne s'est pas borné à une simple constatation des faits mais a porté une appréciation, même implicite, sur la possibilité de faire droit à la demande par mise en œuvre des dispositions dérogatoires prévues par le code de l'urbanisme (CE 17 septembre 1999 Sté Cannon Immobilière 167265 Tp 611) .

⁶ Cette solution a notamment été confirmée par le Conseil d'Etat, 29 décembre 2006, Ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer n° 271164, aux conclusions de M. Boulouis, publié au Recueil. Dans cette affaire le conseil d'Etat a jugé que lorsqu'il constate la péremption d'un permis de construire et la réalisation de travaux postérieurement à celle-ci, le maire qui est nécessairement conduit à porter une appréciation sur les faits, ne se trouve pas pour prescrire l'interruption de ces travaux en situation de compétence liée.

⁷ Si le conseil d'Etat n'a pas eu l'occasion, à notre connaissance, d'en tirer les conséquences en matière de licenciement de salarié protégé, il nous apparaît constant que l'autorité administrative ne saurait conclure à l'existence d'un lien entre le licenciement envisagé et le mandat exercé par le salarié protégé sans avoir porté une appréciation sur les faits qui lui ont été soumis.

⁸ Voyez, pour un exemple d'application de ce raisonnement en cette matière, le jugement du Tribunal Administratif de Versailles, 18 octobre 2007, Association Les Amis du Châtelet, publié aux Tables, ou encore les conclusions de M. JC Truilhé sous le jugement du tribunal administratif de Toulouse du 20 mai 2008.

⁹ Ainsi, l'existence éventuelle d'un lien entre le licenciement et le mandat n'est pas de nature à rendre inopérants les moyens de légalité tant externe qu'interne développés à l'encontre d'un refus d'autorisation de licenciement de salarié protégé.

10 Venons-en à l'affaire qui vous est soumise.

11 La société LAPIZE DE SALLEE a demandé le 17 septembre 2004 à l'inspection du travail de Privas l'autorisation de licencier M.C qui exerce depuis 1990 les fonctions d'électricien au sein de la société et les mandats de délégué syndical et de représentant du personnel depuis 2001.

12 Cette demande était motivée par le vol d'un support de télévision alors qu'il effectuait un travail au centre hospitalier d'Annonay.

13 La demande a été rejetée par l'inspection du travail. La société LAPIZE a formé un recours hiérarchique devant le ministre de l'Emploi, du Travail et de la cohésion sociale qui a par une décision du 10 mars 2005 annulé la décision de l'inspecteur du travail au motif que la décision ne se prononçait pas sur la gravité du fait reproché, tout en refusant l'autorisation de licencier M.C aux motifs que le fait ne présentait pas une gravité suffisante pour justifier le licenciement et que le lien entre la demande d'autorisation de licenciement et les mandats exercés par M.C. était établi.

14 La Société LAPIZE a contesté cette décision devant le tribunal administratif de Lyon a par un jugement du 15 janvier 2008 rejeté sa demande.

15 Le tribunal a considéré que la demande d'autorisation de licenciement était directement en rapport avec les mandats détenus par M.C et a fait application de la jurisprudence Soubitez du 16 juin 1995 et a considéré que les autres moyens soulevés étaient inopérants.

16 La société LAPIZE relève appel de ce jugement.

17 Elle reproche en premier lieu au tribunal de ne pas avoir répondu à tous ses moyens.

18 Si vous nous avez suivi précédemment les autres moyens soulevés par la société n'étaient pas inopérants et le tribunal a eu tort de les écarter comme tels. Cette erreur justifie la censure du jugement et vous examinerez lesdits moyens dans le cadre de l'effet dévolutif. Voyez CE du 18 juin 2007 n° 279 194 l'erreur de droit commise par un tribunal administratif en regardant à tort un moyen comme inopérant justifie uniquement la censure de ce motif de son jugement et l'examen des autres moyens soulevés en première instance, mais non l'annulation du jugement pour irrégularité puis l'examen des conclusions de première instance par voie d'évocation.

19 Les moyens écartés à tort comme inopérants par le tribunal étaient les suivants : la méconnaissance de la procédure contradictoire, la violation de l'autorité de la chose jugée, l'erreur d'appréciation quant à la gravité de la faute.

20 La société requérante reproche au ministre de ne pas l'avoir mise à même de répondre à l'un des arguments retenus pour considérer que la faute imputée à M.C n'était pas suffisamment grave, tenant à ce que deux salariés de la société s'étaient rendus coupables de faits de vols similaires mais n'avaient fait l'objet d'aucune procédure disciplinaire. Mais le ministre saisi d'un recours hiérarchique n'est pas tenu de faire procéder à une nouvelle enquête contradictoire. Voyez notamment CE du 22 mai 2002

21 Vous écarterez également le deuxième moyen tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision en litige au sens de la loi du 11 juillet 1979.

22 La décision est suffisamment motivée. Elle indique de manière concise et circonstanciée les raisons pour lesquelles l'administration a considéré que les faits reprochés à M.C n'étaient pas suffisamment graves pour justifier une sanction et que le licenciement projeté n'était pas sans lien avec le mandat.

23 Le troisième moyen écarté par le tribunal comme inopérant est celui de la violation de l'autorité de la chose jugée. Mais à notre sens un tel moyen n'était pas en réalité soulevé par la société LAPIZE.

24 Enfin le dernier moyen écarté par le tribunal comme inopérant est celui tiré de l'erreur d'appréciation quant à la gravité de la faute. La société LAPIZE soutient que les faits à l'origine du projet de licenciement sont d'une gravité suffisante pour justifier une telle mesure.

25 Les faits sont les suivants :

26 M.C a pris un support de télévision à la fin d'un chantier. L'intéressé soutient qu'il pensait que l'hôpital avait abandonné ce support et ajoute que la récupération d'objet est une pratique courante et tolérée par l'employeur.

27 Il peut être ajouté que le tribunal correctionnel de Privas a déclaré M.C coupable des faits reprochés c'est à dire d'avoir détourné un support de télévision et de l'avoir déposé à l'intérieur du véhicule de la société et de l'avoir emporté. La cour d'appel de Nîmes a infirmé le jugement. Elle a considéré que rien dans les éléments du dossier ne permettait d'établir que M.C avait frauduleusement soustrait le support de télévision au préjudice du centre hospitalier, que ce qui lui était reproché se limitait donc à avoir transporté ledit objet dans son véhicule de service. La cour de cassation n'a pas admis le pourvoi en cassation.

28 La jurisprudence administrative, à l'instar de la jurisprudence de la cour de cassation sanctionne sévèrement les détournements, les vols dont le salarié protégé se rend coupable. Mais le conseil d'Etat n'adopte pas une position qui le conduirait à autoriser

automatiquement le licenciement du salarié ayant commis un détournement. Il apprécie les circonstances de l'espèce et notamment l'importance du préjudice causé à l'employeur, le montant du détournement, l'ancienneté du salarié et l'absence de reproches antérieurs. Voyez notamment CE 30 décembre 2003 Sté France Printemps n° 230307 . Le conseil a écarté l'existence de la faute d'une gravité suffisante pour une salariée, vendeuse d'un grand magasin, ayant dérobé à deux reprises et pour une valeur de totale de 392F divers articles d'habillement : le conseil s'est fondé sur l'absence de tout reproche durant ses trente-trois années d'activité dans l'entreprise. Il a posé comme règle générale nous citons : "*pour apprécier si les faits de vol reprochés à un salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, il convient de prendre en compte, notamment le montant des articles dérobés, l'ancienneté de l'intéressé, l'existence éventuelle de reproches antérieurs de la part de l'employeur mais aussi les circonstances dans lesquelles la soustraction des objets dérobés a eu lieu* "

L'application de ces critères conduit à écarter l'existence d'une faute suffisamment grave :

- valeur du support de télévision une dizaine d'euros
- présence dans l'entreprise : 14 ans
- antécédents : aucun
- circonstances particulières : objet usagé sur un chantier transport de cet objet dans un véhicule de service.

Enfin nous ajouterons qu'il ressort des éléments du dossier que la demande d'autorisation de licenciement est en lien avec le mandat. Les indices énumérés par le ministre sont établis par les pièces du dossier :

- disproportion entre la sanction et les faits reprochés
- le fait sanctionné était toléré au sein de l'entreprise
- l'employeur a fait preuve d'une attitude antisyndicale
- dysfonctionnement des institutions représentatives du personnel

Par ces motifs, Nous concluons au rejet de la requête et à la condamnation de la société LAPIZE à verser la somme de 2000 euros à M.C. au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.